



การดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลเมืองเมืองพล  
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองเมืองพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

เทศบาลเมืองเมืองพล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

## ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

### ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลเมืองเมืองพล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๔. ประกาศกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

## ๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

### เป้าประสงค์

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาลเมืองเมืองพล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน

### กลยุทธ์

๑. วางแผนการสรรหาและเลือกสรร
๒. กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ
๓. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/

ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน

๔. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง

### ผลการดำเนินการ

๑. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสายงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ
๒. ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่น

## ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง)
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

### ๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### เป้าประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์

#### กลยุทธ์

๑. รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนด
๓. ให้คะแนนสมรรถนะที่แสดงออกจริงเมื่อเทียบกับระดับที่คาดหวัง
๔. มุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน
๕. มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม
๖. นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ

### ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)
๒. ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

### ๕. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

#### เป้าประสงค์

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ใช้ยึดถือและเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

#### กลยุทธ์

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### **ผลการดำเนินการ**

๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

๒. จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ของทุกส่วนราชการ

#### **๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

##### **เป้าประสงค์**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

##### **กลยุทธ์**

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

##### **ผลการดำเนินการ**

๑. จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

๒. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาล

๓. มีการประกาศมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

\*\*\*\*\*